

Lider Olarak Öğretmenin Meslek Etiği

Melike CÖMERT^aAytaç GEDİK^bSezer ERDEM^c^a Doç.Dr., Malatya İnönü Üniversitesi^b Dr. Malatya MEM^c Dr. Öğr. Üyesi, Malatya Turgut Özal Üniversitesi

Özet

Lider olarak öğretmenler her ortamda liderlik özelliklerini kullanarak çalışanlara ilham vererek iyi iletişim içerisinde olan, öğrencileri, öğretmenleri değişime yönelik teşvik eden bireylerdir. Lider olarak öğretmenin “meslek etiği” çok önemli olup, öğretmenler, öğrenciler, yöneticiler ve veliler tarafından içselleştirilerek bir davranış haline getirilmek suretiyle duyarlılıkların artırılması sağlanmaktadır. Eğitim sisteminin stratejik ögesi olan öğretmen liderlik görevini yaparken “meslek etiği” açısından önemli sorumlulukları üstlenmektedir. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı öğretmen algılarına göre öğretmen etik davranışları ve öğretmen liderliği arasındaki hangi düzeyde farklılık olduğuna ilişkin ilişkiyi belirlemek ve bir çok değişken açısından incelemektir. Genel tarama modellerinden tekil tarama modeli ve ilişkisel tarama modeli birlikte kullanılarak araştırma bulguları analiz edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Çelebi ve Akbağ (2012) tarafından geliştirilen Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği ve Beycioğlu (2009) tarafından geliştirilen öğretmen liderliği Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin, öğretmen etik davranışları ölçeğinde yer alan ifadelerle tamamen katıldıkları, öğretmen liderliği ölçeğinde yer alan ifadelerle ise her zaman katıldıkları belirlenmiştir. Öğretmenlerin etik davranışlarının öğretmen liderliğini olumlu yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen liderliği, etik, eğitimde mesleki etik

Type / Tür:

Research / Araştırma

Received / Geliş Tarihi:

12 Kasım 2024

Accepted / Kabul Tarihi:

20 Aralık 2024

Page numbers / Sayfa no:

66-89

Citation Information / Atıf bilgisi:

Cömert, M., Gedik, A. ve Erdem, S. (2025). Lider olarak öğretmenin meslek etiği. *Harran Maarif Dergisi*, 10(1), 66-89. doi: 10.22596/hej.1583810

Sorumlu yazar: Aytaç Gedik

e-posta: aytacgedik@gmail.com

Professional Ethics Of The Teacher As A Leader

Abstract

Teacher leaders are individuals who lead both inside and outside the classroom, influence their colleagues, principals, and students, maintain effective communication, encourage their peers to embrace change and development, and contribute meaningfully to both the school and its students. The importance of teachers' professional ethics has been increasingly emphasized in recent years, with educational stakeholders (including students, parents, administrators, experts, and teachers themselves) showing heightened sensitivity toward related issues. Fulfilling the role of teacher leadership – recognized as a strategic component of the education system – requires significant responsibility in terms of professional ethics. In this context, the aim of the present study is to examine the relationship between teacher ethical behaviors and teacher leadership from the perspective of teachers, and to explore this relationship in terms of various demographic and professional variables. To achieve these objectives, both the descriptive survey model and the relational survey model, which are among general survey models, were employed. Data were collected using the Teacher Ethical Behavior Scale developed by Çelebi and Akbağ (2012) and the Teacher Leadership Scale developed by Beycioğlu (2009). According to the findings, teachers reported a high level of agreement with the items on the Teacher Ethical Behavior Scale and consistently agreed with the items on the Teacher Leadership Scale. The analysis revealed that teachers' ethical behaviors significantly and positively predict teacher leadership.

Key Words: Teacher Leadership, Ethics, Professional Ethics in Education

Giriş

Etik kültürü oluşmuş bir sosyal yapı ideal bir toplum yapısının bir özelliğidir. Tanımlanan ideal toplum yapısını oluşturmada aile ile birlikte okul eğitiminin ve öğretmenlerin etkisi yadsınamaz. Okul örgütlerinde eğitim ve öğretimin nitelikli olması sadece akademik eğitimden ibaret olmayıp okul örgütlerinin iyi insan yetiştirmesi ile de doğrudan ilişkili olmaktadır. Bu bağlamda öğrencilerin birey olarak gelişiminden birinci derecede sorumlu olan kişiler de öğretmenlerdir.

Günümüzde, yasal otoriteden çok, duygu, güven, inanç, değer odaklı liderlik biçimine gereksinim duyulmaktadır. Sözü geçen liderlik biçiminin moral ve etik güce dayanan temel güç ve etki kaynaklarından bahsedilmektedir. Liderde olması gereken ve rol model olarak tanıtması gereken önemli özelliklerden biri de etik değerleri ve ahlaki davranışlarıdır. Etik liderlik dürüstlüğü'nün çatısını oluşturmaktadır (Bennis, 1995). Bir birey ve lider olarak öğretmen öz bilgisi ile kendini doğru bir şekilde tanımalıdır. Eğitimin temel amaçlarından birisi olarak öğrencilere benlik kazandırmada kendini tanıyan, olumlu yönlerini ya da zaafalarını tam olarak bilen bir öğretmenin öğrencinin bu bağlamda hayatına dokunabilmesi oldukça önemlidir. Liderlerin bakış açıları, fikirler ve davranışlarında tutarlı olmaları samimi, ilkeli ve içtenlikleriyle doğrudan ilişkilidir. Liderlerin diğer kişilerle çalışmaları karşılık

öğrenme süreçleri ile öğrenmenin doğruluğunu teyit edecektir (Brown ve Treviño, 2006).

Uğurlu ve Üstüner'e (2011) göre insanları etkilemek için uygulanan liderlik davranışları işe uygulanırken liderin göstereceği davranışların değeri, onu izleyenlerin eylemlerinin niteliğini belirler. Liderin, liderlik davranışını sergilerken davranışlarının iyi-kötü, doğru-yanlış olarak ifade edilen değerinin ahlaki bir yanı vardır. Çakıroğlu ve Tabancalı'ya (2017) göre ise etik lider, kişisel egosundan daha fazla örgütle ilgili başarıya odaklanmaktadır. Etik liderler ahlaki kararlar alırken ahlaki değerler ve adalet üzerine yoğunlaşmışlardır. Bundan dolayı etik liderler örgüt çalışanları üzerinde olumlu etkiler bırakmış ve çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine neden olmuşlardır.

Kültürler bağlamında farklı insan profilleri ile farklı etkiler, durumlar ortaya çıkabilmektedir (Ciulla, 2008). Liderlik kavramı pek çok bilim insanı, filozof ya da düşünür tarafından bambaşka şekillerde tanımlanmıştır. Bugüne kadar yapılan liderlik tanımlarında ortak bir kişisel özellik ya da baskın bir karakter özelliği baz alınmamıştır (Çelik, 2008).

Liderler insanları etkilemekte onlara yön vermekte ve rol model olmaktadır. Başarılı liderler insanları amaç odaklı sonuç alma yollarını tercih etmektedirler. Okullardaki liderlik kavramları eğitim yönetimi alanında ki araştırmacılar tarafından araştırılmaktadır. Nitelikli ve başarılı öğrencilerin başarıları etkili okullardaki liderlerin kullandıkları liderlik rolleri ve nitelikleri ile doğru orantılıdır. Okullardaki liderlik kavramı, hem okulun yönetimi ile hem de sınıflardaki eğitim öğretimin niteliğini artırılması ve okula olumlu, başarılı etik kültürel değerler kazandırılması ile de doğrudan ilgili olmaktadır (Beycioğlu, 2009; Hoy ve Miskel, 2015; Sever, 2020; Turan, 2014).

Bir örgüt olarak okul kurumu kendi içinde okul müdürü ve öğretmen gibi liderleri barındırmaktadır. Okul örgütünde etkileyen, yönlendiren ve eşgüdüm sağlayan kişi olarak öğretmen kişisel özellikleri bakımından oldukça önemlidir. Toplum normları açısından doğru davranış sergileyen, toplumun ahlaki değerleriyle paralel davranış gösteren ve toplum için örnek kişi konumunda olan öğretmen bir liderlik biçimi olarak etik lider olarak adlandırılabilir (Cömert, 2024). Etik öz olarak; "ahlak üzerine söz söyleme etkinliğidir." Okullar bu bağlamda eğitim süreci her an etik bakış açısını aktif kılmaktadır. Teorik olarak, uygulamalı olarak eğitim sürecinin sağlıklı olarak devam edebilmesi için öğretmen ve yöneticilerin etik eğitimi alarak farkındalıklarının artması nitelikli etik eğitimden geçmeleri ile mümkün olabilmektedir. (Aydın, 2013). Vicdanlı ve akıllı çocuklar yetiştirmek için hayatı sorgulamaya devam etmek gerekir bu bağlamda Socrates'a göre de dürüst bir insan daima çocuk kalır (Miandji, 2018). Etik eğitimi birçok meslekte uluslararası düzeyde yapılırken öğretmenlikte bu yaygın değildir. Öğretmenlik meslek etiğinin topluma daha çok entegre edilmesi için

Uluslararası öğretmen yetiştirme programlarında yer verilmesi gerekmektedir (Walters, Heilbronn ve Doly, 2018).

Greenfield (1991)'a göre, etik bir bakış ve duruş gösteren, etik ilkeleri benimseyen, öğrenmeyi ve çalışma koşullarını kolaylaştıran kişidir liderler (Çelik, 1999). Sergiovanni (1992) ise etik liderleri; etki gücü olan, ilham veren, gücünü bilgidan alan kişi olarak açıklamaktadır. Moral ve ilham vermenin etkisi; etik liderliğin en başat rollerinden biridir (Çelik, 1999). Etik; insan tutum ve değerlerinin iyi kötü yanlış olarak değerlendirilmesi; kararlar ve değerlerin eylemlerimizi belirlemesidir (Rousseau, 2021).

Meslek etiği bağlamında öğretmenler okul örgütlerinin vazgeçilmez işgörenleridir. Öğretmenler eğitim-öğretim sürecinde aktif rol almanın yanı sıra öğrencilerle etkili iletişim kurmakta ve vizyon ve misyon belirlemek konusunda öncü liderler olarak görev almaktadırlar. Bu özellikleri ile öğretmenler liderlik rollerini de üstlenmişlerdir (Kaya, 2016). Lider olarak öğretmenler bir çok ortamda liderlik davranışları sergileyerek, meslektaşlarının bilimsel ilkeler doğrultusunda değişim ve gelişim sürecinde ilham verici olan bireylerdir (Katzenmeyer ve Moller, 2013; York-Barr ve Duke, 2004).

Mesleğin ölçütlerinden birinin o mesleği yapanların kalitesi olduğu düşünüldüğünde, önemli meslekler için zor durumlarda ahlaki kararlar verebilecek kalibrede insanlar seçmek gerekir (Miandji, 2018). Bu bağlamda etik bir lider olarak öğretmenin de grup normunu aktif hale getirerek uygulamak suretiyle hem öğretmenlerin hem yöneticilerin etik değerlere ilişkin yaklaşımlarına önem vermeleri beklenmektedir (Bursalıoğlu, 2010). Öğretmenin okul kültürünün gelişmesindeki önemli görevlerinden biri de okul kültürünün oluşturulma etik bir okul kültürü oluşturmak olduğu söylenebilir. Nitelikli ve yetkin okulların temelini işbirliği ve sürekli gelişim gösteren okul kültürü oluşturur. Kültür okuldaki işlevsel süreçleri doğrudan etkileyen domino taşı niteliğindedir. Bu bağlamda okul kültürünün olumlu ve güçlü olması ile öğretmenler okullarının kültürlerini etkileyerek okul kültürünün güçlü ve zayıf yönlerini analiz ederek daha güçlü bir okul kültürü oluşturabilirler.

Okullar sosyal yapılar olduğundan okulun kendine has normları, inançları, değerleri vardır. Bu kültürel öğeler, örgütte üyelerinin davranış ve tutumlarını diğer üyelerle ilişkilerini etkiler. Hoy ve Miskel (2015) de okul kültürünü "birimleri bir arada tutan ve onlara özel bir kimlik kazandıran ve paylaşılan yönelimler sistemi" olarak ifade etmiştir.

Brown'a (2004) göre, okulların yaratıcı olmaları etik düşünce yapısına sahip olunması ile doğrudan ilişkilidir. Liderlerin etik ilkeleri benimsemeleri hem öğrenciler hem öğretmenler hem de yöneticiler için örgütsel güvenin oluşturulmasında çok etkili olacaktır. Sınıf içerisinde yaratıcı bireylerin olması ve geliştirilmesi için belirleyici koşullardan biri öğretmenlerin lider özelliklerinden etik bakış açısına sahip olmaları

ile öğretmenlerin liderlik ettikleri öğrencileri yaratıcılığa yöneltmek olacaktır.

Meyer'ın da belirttiği gibi (Aydın, 2001); ahlakın temeli özgürlüktür. Etik öz olarak; "ahlak üzerine söz söyleme etkinliğidir." Eğitim öğretim etik boyutu ile öncelik sunmakla birlikte etik değerlerin doğru olmasında çok önemlidir. Etik bakış açımızın doğru, ilkeli literature dayanması, eğitimcilerin etik değerleri hem teorik hem Pratik hem davranışsal hem de kültürel olara içzelleştirmeleri gerekmektedir. Lider olarak öğretmenin güç kaynaklarından biri de etik ilkelerdir ve öğretmenlik mesleğine ilişkin etik ilkeleri adil olmak, işinde yetkin olmak, sorumluluk sahibi olmak, güvenilir olmak, doğru, dürüst olmak, mesleki bağlılık ve adanmışlığa sahip olmak, kendini geliştirmek, güvenilirli olmak gibi etik değerlerle donatmak önemlidir.

Öğretmenlik, toplumsal ilişkilerin fazla olduğu, etik sorumlulukları içerisinde barındıran, ahlak ilkelerini hedef alan mesleklerdendir. Öğretmenler, eğitim-öğretim süreçlerinin tüm sorumluluklarını yerine getirmekle görevli olup, yaşam tarzları ile de topluma örnek ve etik bir rol model olma yetkinliğine sahiptirler (Erdem ve Şimşek, 2013).

Yukarıda belirtilen teorik çerçeve bağlamında araştırmanın amacı öğretmen algılarına göre öğretmen etik davranışları ve öğretmen liderliği arasındaki ilişkiyi belirleyerek farklı değişkenler açısından incelemektir. Bu amaçla araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmen etik davranışları ve öğretmen liderliğine ilişkin öğretmen algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmen etik davranışları ve öğretmen liderliğine ilişkin öğretmen algıları cinsiyet, görev unvanı, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
3. Öğretmen etik davranışları öğretmen liderliğini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Öğretmen algılarına göre öğretmen etik davranışları ve öğretmen liderliği arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada genel tarama modelinin bir parçası olarak tekil ve ilişkisel tarama türleri bir arada kullanılmıştır. Genel tarama modeli, araştırmada yer alan değişkenlerin bağımsız olarak incelendiği tekil tarama ve değişkenler arasındaki ilişkinin analiz edildiği ilişkisel tarama modellerini içermektedir. Bu model, geniş bir örneklem üzerinden değişkenlerin durumunu tanımlamak ve ilişkilerini ortaya

koymak amacıyla tercih edilmektedir (Karasar, 2011; Creswell, 2014; Fraenkel, Wallen, & Hyun, 2012). İlişkisel tarama kapsamında yapılan regresyon analizi, öğretmen etik davranışlarının öğretmen liderliği üzerindeki etkisini belirlemek için kullanılmıştır. Regresyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkiyi doğrusal bir model çerçevesinde inceleme ve etkilerin yönünü ve düzeyini belirleme imkânı sunmaktadır (Field, 2013; Cohen, Manion, & Morrison, 2018).

Çalışma Grubu

2023-2024 Eğitim Öğretim yılında, Malatya ili Battalgazi ilçesine bağlı resmi okullarda görev yapan 162 öğretmen bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Öğretmenlerin demografik değişkenlerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özelliklerine ait bilgiler

Değişken	Grup	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	75	46,3
	Erkek	87	53,7
Görev Unvanı	Öğretmen	139	85,8
	Yönetici	23	14,2
Öğrenim Düzeyi	Lisans	125	72,2
	Lisansüstü	37	22,8
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	36	22,2
	11-20 yıl	74	45,7
	21 yıl ve üstü	52	32,1

Tablo 1’deki verilere göre örneklemdaki katılımcıların 75’i (%46,3) kadın, 87’si (%53,7) erkektir. Katılımcıların 139’u (%85,8) öğretmen, 23’ü (%14,2) yönetici olarak görev yapmaktadır. 125 (%72,2) katılımcı lisans, 37 (%22,8) katılımcı lisansüstü öğrenim düzeyine sahiptir. Mesleki kıdem açısından ise katılımcıların 36’sı (%22,2) 1-10 yıl arası, 74’ü (%45,7) 11-20 yıl arası, 52’si (%32,1) 21 yıl ve üstü kıdeme sahiptir.

Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama amacıyla Çelebi ve Akbağ (2012) tarafından geliştirilen “Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği” ile Beycioğlu (2009) tarafından geliştirilen “Öğretmen Liderliği Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği

Çelebi ve Akbağ (2012) tarafından geliştirilen Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği beş boyut ve toplam 26 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci boyutu olan “Görev Bilinci” 8 maddeden, ikinci boyutu “Erdemlilik” 5 maddeden, üçüncü boyutu “İnsani Duyarlılık” 5 maddeden, dördüncü boyutu “Mesleki Yükümlülük” 4 maddeden,

beşinci boyutu “Ahlaki Düşünce” 4 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğin Cronbach α iç tutarlık katsayısının Görev Bilinci boyutunda “,87”, Erdemlilik boyutunda “,85”, İnsani Duyarlılık boyutunda “,83”, Mesleki Yükümlük boyutunda “,81”, Ahlaki Düşünce boyutunda “,76”, ölçeğin genelinde ise “,93” olduğu tespit edilmiştir (Çelebi ve Akbağ, 2012).

Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach α iç tutarlık katsayıları Görev Bilinci boyutunda “,91”, Erdemlilik boyutunda “,89”, İnsani Duyarlılık boyutunda “,91”, Mesleki Yükümlük boyutunda “,85”, Ahlaki Düşünce boyutunda “,89”, ölçeğin genelinde ise “,97” olarak hesaplanmıştır.

Öğretmen Liderliği Ölçeği

Beycioğlu (2009) tarafından geliştirilen öğretmen liderliği ölçeği üç alt boyut ve 25 maddeden meydana gelmektedir. Ölçeğin birinci boyutu kurumsal gelişme (9 madde), ikinci boyutu mesleki gelişim (11 madde), üçüncü boyutu meslektaşlarla işbirliğini (5 madde) ölçen maddelerden oluşmaktadır. 5’li likert tipinde olan ölçek “Hiçbir Zaman”, “Nadiren”, “Bazen”, “Sık sık”, “Her Zaman” seçeneklerinden oluşturulmuştur. Ölçeğin Cronbach α iç tutarlık katsayısı kurumsal gelişme boyutunda “,87”, mesleki gelişim boyutunda “,87”, meslektaşlarla işbirliği boyutunda “,92”, ölçeğin genelinde ise “,95” olarak belirlenmiştir (Beycioğlu, 2009). Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach α iç tutarlık katsayıları kurumsal gelişme boyutunda “,93”, mesleki gelişim boyutunda “,96”, meslektaşlarla işbirliği boyutunda “,88”, ölçeğin genelinde ise “,97” olarak hesaplanmıştır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin algı düzeyleri de artmaktadır.

Verilerin Analizi

Araştırma bulgularının analizi ve değerlendirilmesinde SPSS istatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda, öğretmen etik davranışları ve öğretmen liderliğine ilişkin öğretmen algılarını “aritmetik ortalama ($\bar{x}$) ve standart sapma (SS)” hesaplamaları yapılmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkenlerine göre hangi istatistiksel analizlerin uygulanacağına karar verilmeden önce, toplanan verilerin normal dağılım durumu kontrol edilmiştir. Büyüköztürk’e (2011) göre, çarpıklık katsayısının standart hataya bölünmesiyle elde edilen z-istatistiğinin, $\alpha = .01$ seviyesinde ± 2.58 aralığında olması ve ayrıca çarpıklık ile basıklık katsayılarının ($\pm$) 1 değerleri arasında yer alması, verilerin normal dağılımdan önemli ölçüde sapmadığını göstermektedir. Bu araştırmada, elde edilen verilerin belirtilen değerler içinde kaldığı ve normal dağılımdan önemli ölçüde sapma göstermediği tespit edilmiştir.

Öğretmen etik davranışları ve öğretmen liderliğine ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet, görev unvanı, öğrenim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi ve mesleki kıdem değişkeninde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla da tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Öğretmen etik davranışlarının öğretmen liderliğini yordama durumunun belirlenmesi için ise basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan tüm analizlerde $\alpha=.05$ düzeyi esas alınmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin Algıladıkları Öğretmen Etik Davranışları ve Öğretmen Liderliğine İlişkin Betimsel Analiz Bulguları

Öğretmen etik davranışları ve öğretmen liderliğine ilişkin öğretmen algılarının betimsel analiz bulguları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Öğretmenlerin Algıladıkları Öğretmen Etik Davranışları ve Öğretmen Liderliğine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Ölçek	Boyut	Madde Sayısı	Min.	Max.	$\bar{X}$	Ss	Katılma /sıklık düzeyi
Öğretmen Etik Davranışlar	Görev Bilinci	8	1	5	4,57	,52	Tamamen Katılıyorum
	Erdemlilik	5	1	5	4,53	,59	Tamamen Katılıyorum
	İnsani Duyarlılık	5	1	5	4,67	,56	Tamamen Katılıyorum
	Mesleki Yükümlülük	4	1	5	4,51	,59	Tamamen Katılıyorum
	Ahlaki Düşünce	4	1	5	4,60	,56	Tamamen Katılıyorum
	Toplam	26	1	5	4,58	,52	Tamamen Katılıyorum
Öğretmen Liderliği	Kurumsal Gelişme	9	1	5	3,92	,84	Sık sık
	Mesleki Gelişim	11	1	5	4,42	,65	Her zaman
	Meslektaşlarla İşbirliği	5	1	5	4,29	,65	Her zaman
	Toplam	25	1	5	4,21	,66	Her zaman

Tablo 2’deki bulgular öğretmen etik davranışlar ölçeği boyutları açısından incelendiğinde öğretmenlerin görev bilinci boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının “ $\bar{X}=4,57$ ” ve standart sapmasının “,52” olduğu, erdemlilik boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının “ $\bar{X}=4,53$ ” ve standart sapmasının “,59” olduğu, insani duyarlılık boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının “ $\bar{X}=4,67$ ” ve standart sapmasının “,56” olduğu, mesleki yükümlülük boyutundan

aldıkları puanların aritmetik ortalamasının " $\bar{X}=4,51$ " ve standart sapmasının ",59" olduğu, ahlaki düşünce boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının " $\bar{X}=4,60$ " ve standart sapmasının ",56" olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle öğretmen etik davranışlar ölçeğinin tüm alt boyutlarında yer alan ifadelerle "tamamen" katıldıkları söylenebilir. Öğretmen etik davranışlar ölçeğinin genelinde ise öğretmenlerin aldıkları puanların aritmetik ortalaması " $\bar{X}=4,58$ " ve standart sapmasının ",52" olduğu belirlenmiştir. Buna göre ise öğretmen etik davranışlar ölçeğinin genelinde yer alan ifadelerle öğretmenlerin "tamamen" katıldığı söylenebilir. Ayrıca öğretmen etik davranışlar ölçeği alt boyutlarında alınan puanların aritmetik ortalamalarından hareketle öğretmenlerin en fazla insani duyarlılık boyutunda değerlere sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2'deki bulgular öğretmen liderliği ölçeği boyutları açısından incelendiğinde öğretmenlerin kurumsal gelişme boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının " $\bar{X}=3,92$ " ve standart sapmasının ",84" olduğu, mesleki gelişim boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının " $\bar{X}=4,42$ " ve standart sapmasının ",65" olduğu, meslektaşlarla işbirliği boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının " $\bar{X}=4,29$ " ve standart sapmasının ",65" olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle öğretmen liderliği ölçeğinin kurumsal gelişme boyutunda yer alan ifadelerle öğretmenlerin katılma sıklıklarının "sık sık"; mesleki gelişim ve meslektaşlarla işbirliği alt boyutlarında yer alan ifadelerle katılma sıklıklarının ise "her zaman" olduğu belirlenmiştir. Öğretmen liderliği ölçeğinin genelinde ise öğretmenlerin aldıkları puanların aritmetik ortalaması " $\bar{X}=4,21$ " ve standart sapmasının ",66" olduğu belirlenmiştir. Buna göre ise öğretmen liderliği ölçeğinin genelinde yer alan ifadelerle öğretmenlerin katılma sıklığının "her zaman" olduğu söylenebilir.

Öğretmen Etik Davranışları ve Öğretmen Liderliğine İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

Öğretmen etik davranışları ve öğretmen liderliğine ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet değişkenine göre analiz bulguları Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Öğretmen Etik Davranışları ve Öğretmen Liderliğine İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Ölçek	Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Öğretmen Etik Davranışlar	Görev Bilinci	Kadın	75	4,71	,37	160	3,24	,001*
		Erkek	87	4,45	,60			
	Erdemlilik	Kadın	75	4,66	,46	160	2,67	,008*
		Erkek	87	4,42	,67			
	İnsani Duyarlılık	Kadın	75	4,79	,39	160	2,72	,007*
		Erkek	87	4,56	,66			
	Mesleki Yükümlülük	Kadın	75	4,69	,41	160	3,95	,000*
		Erkek	87	4,34	,67			
	Ahlaki Düşünce	Kadın	75	4,75	,44	160	3,20	,002*
		Erkek	87	4,47	,63			
Öğretmen Liderliği	Toplam Puan	Kadın	75	4,72	,36	160	3,42	,001*
		Erkek	87	4,45	,59			
	Kurumsal Gelişme	Kadın	75	4,00	,78	160	1,26	,210
		Erkek	87	3,84	,88			
	Mesleki Gelişim	Kadın	75	4,52	,65	160	1,87	,063
		Erkek	87	4,33	,63			
	Meslektaşlarla İşbirliği	Kadın	75	4,33	,63	160	,77	,441
		Erkek	87	4,25	,67			
	Toplam Puan	Kadın	75	4,30	,64	160	1,53	,128
		Erkek	87	4,14	,68			

*p<,05

Tablo 3'te öğretmen etik davranışları ve öğretmen liderliği ölçekleri geneli ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılığına ilişkin analiz sonucu görülmektedir.

Öğretmen etik davranışları ölçeğinin görev bilinci alt boyutunda, kadın öğretmenlerin algı puanlarının ortalaması ($\bar{X} = 4,71$) erkek öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X} = 4,45$) daha yüksektir. Aritmetik ortalamalar arasındaki bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlılığını değerlendirmek için yapılan t-testi sonuçları, kadın ve erkek öğretmenlerin görev bilinci algılarında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p < .05$, $t = 3,24$). Bu bulgular ışığında, kadın öğretmenlerin görev bilinci algılarının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna varılabilir.

Erdemlilik alt boyutunda, kadın öğretmenlerin algı puanlarının ortalaması ($\bar{X} = 4,66$), erkek öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X} = 4,42$) daha yüksektir. Aritmetik ortalamalar arasındaki bu farkın anlamlılığını değerlendirmek amacıyla yapılan t-testi sonuçları, kadın ve erkek öğretmenlerin erdemlilik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunduğunu göstermektedir ($p < .05$, $t = 2,67$). Bu bulgulara göre, kadın

öğretmenlerin erdemlilik algılarının erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu söylenebilir.

İnsani duyarlılık alt boyutunda, kadın öğretmenlerin algı puanlarının ortalaması ($\bar{X} = 4,79$), erkek öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X} = 4,56$) daha yüksektir. Aritmetik ortalamalar arasındaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları, kadın ve erkek öğretmenlerin insani duyarlılık algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($p < .05$, $t = 2,72$). Bu bağlamda, kadın öğretmenlerin insani duyarlılık algılarının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Mesleki yükümlülük alt boyutunda, kadın öğretmenlerin algı puanlarının ortalaması ($\bar{X} = 4,69$), erkek öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X} = 4,34$) daha yüksektir. Aritmetik ortalamalar arasındaki bu farklılığın anlamlılığını incelemek amacıyla gerçekleştirilen t-testi sonuçları, kadın ve erkek öğretmenlerin mesleki yükümlülük algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir ($p < .05$, $t = 3,95$). Bu bulgular doğrultusunda, kadın öğretmenlerin mesleki yükümlülük algılarının erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu söylenebilir.

Ahlaki düşünce alt boyutunda, kadın öğretmenlerin algı puanlarının ortalaması ($\bar{X} = 4,75$), erkek öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X} = 4,47$) daha yüksektir. Aritmetik ortalamalar arasındaki bu farklılığın anlamlılığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t-testi sonuçları, kadın ve erkek öğretmenlerin ahlaki düşünce algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu ortaya koymaktadır ($p < .05$, $t = 3,20$). Bu bulgular ışığında, kadın öğretmenlerin ahlaki düşünce algılarının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmen etik davranışları ölçeği genelinde, kadın öğretmenlerin algı puanlarının ortalaması ($\bar{X} = 4,72$), erkek öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X} = 4,45$) daha yüksektir. Aritmetik ortalamalar arasındaki bu farklılığın istatistiksel anlamlılığına ilişkin olarak gerçekleştirilen t-testi sonuçları, kadın ve erkek öğretmenlerin etik davranış algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir ($p < .05$, $t = 3,42$). Bu bulgular, kadın öğretmenlerin öğretmen etik davranışları algılarının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretmen liderliği ölçeği genelinde ve kurumsal gelişme, mesleki gelişim ve meslektaşlarla işbirliği alt boyutlarında, kadın ve erkek öğretmenlerin aldıkları puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir ($p > .05$). Bu durum, kadın ve erkek öğretmenlerin kurumsal

gelişme, mesleki gelişim, meslektaşlarla işbirliği ve öğretmen liderliği konusundaki algılarının birbirine benzer olduğunu göstermektedir.

Öğretmen Etik Davranışları ve Öğretmen Liderliğine İlişkin Öğretmen Algılarının Görev Unvanı Değişkenine Göre Analizi

Öğretmen etik davranışları ve öğretmen liderliğine ilişkin öğretmen algılarının görev unvanı değişkenine göre analiz bulguları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Öğretmen Etik Davranışları ve Öğretmen Liderliğine İlişkin Öğretmen Algılarının Görev Unvanı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Ölçek	Boyut	Görev Unvanı	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Öğretmen Etik Davranışlar	Görev Bilinci	Öğretmen	139	4,57	,50	160	,203	,839
		Yönetici	23	4,55	,64			
	Erdemlilik	Öğretmen	139	4,53	,59	160	-,234	,816
		Yönetici	23	4,56	,62			
	İnsani Duyarlılık	Öğretmen	139	4,67	,55	160	-,095	,924
		Yönetici	23	4,68	,65			
	Mesleki Yükümlülük	Öğretmen	139	4,52	,58	160	,830	,408
		Yönetici	23	4,41	,66			
	Ahlaki Düşünce	Öğretmen	139	4,59	,56	160	-,104	,917
		Yönetici	23	4,61	,64			
	Toplam puan	Öğretmen	139	4,58	,50	160	,120	,905
		Yönetici	23	4,56	,62			
Öğretmen Liderliği	Kurumsal Gelişme	Öğretmen	139	3,86	,85	160	-2,20	,029*
		Yönetici	23	4,27	,71			
	Mesleki Gelişim	Öğretmen	139	4,38	,67	42,51	-2,71	,010*
		Yönetici	23	4,67	,43			
	Meslektaşlarla İşbirliği	Öğretmen	139	4,25	,67	160	-1,89	,061
		Yönetici	23	4,52	,49			
	Toplam puan	Öğretmen	139	4,17	,68	160	-2,23	,027*
		Yönetici	23	4,49	,47			

*p<,05

Tablo 4'te öğretmen etik davranışları ölçeği geneli ve tüm alt boyutlarında öğretmen ve okul yöneticilerinin aldıkları puanların ortalamalarına göre anlamlı

farklılıklar gözlenmediği belirlenmiştir ($p>.05$). Başka bir ifade ile görev bilinci, erdemlilik, insani duyarlılık, mesleki yükümlülük, ahlaki düşünce boyutlarında ve ölçeğin genelinde öğretmen ve okul yöneticilerinin algılarının birbirine benzediği söylenebilir.

Öğretmen liderliği ölçeğinin genelinde ve kurumsal gelişme, mesleki gelişim alt boyutlarında öğretmen ve okul yöneticilerinin aldıkları puanların ortalamalarına göre anlamlı farklılıklar gözlenmiştir ($p<.05$). Buna göre kurumsal gelişme alt boyutunda okul yöneticilerinin algı puan ortalamalarının ($\bar{X}=4,27$) öğretmenlere ($\bar{X}=3,86$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamalar arasındaki bu farklılığın anlamlılığına ilişkin yapılan t-testi sonucunda öğretmen ve okul yöneticilerinin kurumsal gelişme algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<.05$, $t=-2,20$).

Mesleki gelişim alt boyutunda okul yöneticilerinin algı puan ortalamalarının ($\bar{X}=4,67$) öğretmenlere ($\bar{X}=4,38$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamalar arasındaki bu farklılığın anlamlılığına ilişkin yapılan t-testi sonucunda öğretmen ve okul yöneticilerinin kurumsal gelişme algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<.05$, $t=-2,71$).

Öğretmen liderliği ölçeğinin genelinde okul yöneticilerinin algı puan ortalamalarının ($\bar{X}=4,49$) öğretmenlere ($\bar{X}=4,17$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamalar arasındaki bu farklılığın anlamlılığına ilişkin yapılan t-testi sonucunda öğretmen ve okul yöneticilerinin kurumsal gelişme algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<.05$, $t=-2,23$).

Öğretmen Etik Davranışları ve Öğretmen Liderliğine İlişkin Öğretmen Algılarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Analizi

Öğretmen etik davranışları ve öğretmen liderliğine ilişkin öğretmen algılarının öğrenim düzeyi değişkenine göre analiz bulguları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Öğretmen Etik Davranışları ve Öğretmen Liderliğine İlişkin Öğretmen Algılarının Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Ölçek	Boyut	Öğrenim Düzeyi	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Öğretmen Etik Davranışlar	Görev Bilinci	Lisans	125	4,61	,53	160	1,65	,101
		Lisansüstü	37	4,45	,48			
	Erdemlilik	Lisans	125	4,57	,60	160	1,52	,131
		Lisansüstü	37	4,4	,55			
	İnsani Duyarlılık	Lisans	125	4,70	,56	160	1,30	,194
		Lisansüstü	37	4,56	,58			
	Mesleki	Lisans	125	4,58	,56	160	2,85	,005*

	Yükümlülük	Lisansüstü	37	4,27	,62			
	Ahlaki	Lisans	125	4,63	,56	160	1,44	,152
	Düşünce	Lisansüstü	37	4,48	,57			
	Toplam	Lisans	125	4,62	,52	160	1,87	,064
		Lisansüstü	37	4,44	,49			
Öğretmen Liderliği	Kurumsal	Lisans	125	3,97	,85	160	1,31	,191
	Gelişme	Lisansüstü	37	3,76	,80			
	Mesleki	Lisans	125	4,46	,64	160	1,37	,173
	Gelişim	Lisansüstü	37	4,29	,64			
	Meslektaşlarla	Lisans	125	4,34	,62	160	1,83	,069
	İşbirliği	Lisansüstü	37	4,11	,73			
	Toplam puan	Lisans	125	4,26	,66	160	1,55	,123
		Lisansüstü	37	4,06	,65			

*p<,05

Tablo 5'te öğretmen etik davranışları ölçeği mesleki yükümlülük alt boyutunda öğrenim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin aldıkları puanların ortalamalarına göre anlamlı farklılıklar gözlenmiştir ($p<.05$). Buna göre mesleki yükümlülük alt boyutunda lisans öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin algı puan ortalamalarının ($\bar{X}=4,58$) lisansüstü öğrenim düzeyine sahip öğretmenlere ($\bar{X}=4,27$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamalar arasındaki bu farklılığın anlamlılığına ilişkin yapılan t-testi sonucunda öğrenim düzeyi değişkeninde öğretmen algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<.05$, $t=2,85$).

Öğretmen etik davranışları ölçeği geneli ve görev bilinci, erdemlilik, insani duyarlılık, ahlaki düşünce boyutlarında ise öğrenim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin aldıkları puanların ortalamalarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir ($p>.05$). Başka bir ifade ile görev bilinci, erdemlilik, insani duyarlılık, ahlaki düşünce boyutlarında ve ölçeğin genelinde lisans ve lisansüstü öğrenim düzeyindeki öğretmen algılarının birbirine benzediği söylenebilir.

Öğretmen liderliği ölçeği geneli ve kurumsal gelişme, mesleki gelişim, meslektaşlarla işbirliği alt boyutlarında ise lisans ve lisansüstü öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin aldıkları puanların ortalamalarına göre anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir ($p>.05$).

Öğretmen Etik Davranışları ve Öğretmen Liderliğine İlişkin Öğretmen Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi

Öğretmen etik davranışları ve öğretmen liderliğine ilişkin öğretmen algılarının mesleki kıdem değişkenine göre analiz bulguları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Öğretmen Etik Davranışları ve Öğretmen Liderliğine İlişkin Öğretmen Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Ölçek	Boyut	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Fark (Scheffe)
Öğretmen Etik Davranışlar	Görev Bilinci	1)1-10 yıl	36	4,66	,33	,954	,387	-
		2)11-20 yıl	74	4,57	,42			
		3)21 yıl ve üstü	52	4,51	,72			
	Erdemlilik	1)1-10 yıl	36	4,53	,54	,055	,947	-
		2)11-20 yıl	74	4,54	,53			
		3)21 yıl ve üstü	52	4,51	,72			
	İnsani Duyarlılık	1)1-10 yıl	36	4,71	,46	,178	,837	-
		2)11-20 yıl	74	4,64	,48			
		3)21 yıl ve üstü	52	4,67	,72			
	Mesleki Yükümlülük	1)1-10 yıl	36	4,57	,45	,610	,545	-
		2)11-20 yıl	74	4,45	,54			
		3)21 yıl ve üstü	52	4,54	,74			
	Ahlaki Düşünce	1)1-10 yıl	36	4,68	,42	,641	,528	-
		2)11-20 yıl	74	4,55	,51			
		3)21 yıl ve üstü	52	4,60	,72			
	Toplam Puan	1)1-10 yıl	36	4,63	,35	,313	,731	-
		2)11-20 yıl	74	4,55	,43			
		3)21 yıl ve üstü	52	4,56	,70			
Öğretmen Liderliği	Kurumsal Gelişme	1)1-10 yıl	36	3,81	,98	,678	,509	-
		2)11-20 yıl	74	3,91	,79			
		3)21 yıl ve üstü	52	4,02	,79			
	Mesleki Gelişim	1)1-10 yıl	36	3,92	,84	,261	,770	-
		2)11-20 yıl	74	4,45	,67			
		3)21 yıl ve üstü	52	4,38	,66			
	Meslektaşlarla İşbirliği	1)1-10 yıl	36	4,45	,61	,573	,565	-
		2)11-20 yıl	74	4,42	,65			
		3)21 yıl ve üstü	52	4,31	,68			
	Toplam puan	1)1-10 yıl	36	4,23	,66	,350	,705	-
		2)11-20 yıl	74	4,35	,63			
		3)21 yıl ve üstü	52	4,29	,65			

Tablo 6' daki analiz sonuçları incelendiğinde öğretmen etik davranışlar ölçeği geneli ve alt boyutları ile öğretmen liderliği ölçeği geneli ve alt boyutlarında öğretmenlerin aldıkları puanların mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır ($p > .05$).

Öğretmen Etik Davranışlarının Öğretmen Liderliğini Yordama durumuna ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Öğretmen etik davranışlarının öğretmen liderliği yordama durumuna ilişkin basit doğrusal regresyon analizi bulguları Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Öğretmen Etik Davranışlarının Öğretmen Liderliğini Yordama durumuna ilişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	β	Standard Hata β	Standardize Edilmiş β	R	R^2	t	F	p
Öğretmen Etik Davranışları	,54	,092	,421	,421	,177	5,87	34,47	,00

*p<,05

Tablo 7’deki analiz sonuçlarına göre öğretmen etik davranışları değişkenine ait R^2 değeri incelendiğinde, bağımlı değişkendeki %17,7’lik değişim modele dahil edilen bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır. Başka bir ifade ile öğretmen liderliği değişkenindeki değişimin %17,7’sinin öğretmen etik davranışları değişkeni tarafından yordandığı söylenebilir. Tabloda yer alan F değeri ($F=34,47$, $p<,05$) öğretmenlerin etik davranışlarının öğretmen liderliği değişkenini olumlu yönde anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırmada öğretmen etik davranışlar ölçeğinin tüm alt boyutlarında yer alan ifadelerle öğretmenlerin “tamamen” katıldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum öğretmenlerin meslek etiğine verdikleri önemin yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerin en fazla insani duyarlılık boyunda mesleki etik değer yargılarına sahip olduğu belirlenmiştir. Çelebi ve Akbağ’ın (2012) araştırmasında, öğretmenlerin etik davranışlarının genel olarak yüksek düzeyde olduğu ve insani duyarlılık boyutunda en yüksek puana sahip oldukları belirtilmiştir.

Öğretmen liderliği ölçeğinin kurumsal gelişme boyutunda yer alan ifadelerle öğretmenlerin katılma sıklıklarının “sık sık”; mesleki gelişim ve meslektaşlarla işbirliği alt boyutlarında yer alan ifadelerle katılma sıklıklarının ise “her zaman” olduğu belirlenmiştir. Öğretmen liderliği ölçeğinin genelinde ise yer alan ifadelerle öğretmenlerin katılma sıklığının “her zaman” olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular öğretmenlerin liderlik rollerini üstlenirken kurumsal gelişim ve işbirliği konularında yüksek bir katılım sergilediklerini ortaya koymaktadır. Mesleki gelişim ve meslektaşlarla işbirliği, öğretmenlerin profesyonel becerilerini artırmaları ve eğitim kalitesini yükseltmeleri açısından kritik öneme sahiptir (El Islami, Anantanukulwong ve Faikhamta, 2022). Mesleki gelişim açısından öğretmenlerin eğitim süreçlerine aktif katılım göstermelerinin, hem kendi gelişimlerine hem de öğrencilerin başarısına katkı sağladığı söylenebilir (Darling-Hammond, 2017). Meslektaşlarla işbirliği boyutunda yer alan ifadelerle öğretmenlerin “her zaman” katılım sıklığı ise, öğretmenlerin işbirliğine ve takım çalışmasına verdiği önemi göstermektedir. Öğretmenler arasındaki işbirliğinin, öğrenci öğrenme sonuçları üzerinde olumlu bir etki yarattığını ortaya konulmuştur (Hattie, 2012). Bu bağlamda, öğretmenlerin meslektaşlarıyla

işbirliği yapma konusundaki isteklerinin, eğitim ortamında olumlu bir kültür oluşturduğu ve öğrenci başarılarını artırdığı söylenebilir.

Araştırmada kadın öğretmenlerin öğretmen etik davranışları ölçeğinin görev bilinci, erdemlilik, insani duyarlılık, mesleki yükümlülük, ahlaki düşünce alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde erkek öğretmenlere göre anlamlı derecede daha yüksek etik davranış algısına sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Alan yazında da, kadın öğretmenlerin etik değerleri daha fazla benimsediğini ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Güven ve Saydam, 2024; Obuz, 2009; Örenel, 2005; Pelit ve Güçer, 2006).

Öğretmen liderliği ölçeği geneli ve kurumsal gelişme, mesleki gelişim, meslektaşlarla işbirliği alt boyutlarında ise kadın ve erkek öğretmenlerin aldıkları puanların ortalamalarına göre anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Başka bir ifade ile kadın ve erkek öğretmenlerin kurumsal gelişme, mesleki gelişim, meslektaşlarla işbirliği, öğretmen liderliğine ilişkin algılarının cinsiyetten bağımsız olarak benzer olduğu söylenebilir. Alan yazında da araştırmanın bu bulgusunu destekleyen çalışmalar mevcuttur. Örneğin, Brown ve Treviño (2006), öğretmen liderliği algısının cinsiyetten ziyade, bireylerin mesleki deneyimleri ve öğretmenlik pratiği ile daha fazla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmada öğretmen etik davranışları ölçeği geneli ve tüm alt boyutlarında öğretmen ve okul yöneticilerinin aldıkları puanların ortalamalarına göre anlamlı farklılıklar gözlenmediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bir ifade ile görev bilinci, erdemlilik, insani duyarlılık, mesleki yükümlülük, ahlaki düşünce boyutlarında ve ölçeğin genelinde öğretmen ve okul yöneticilerinin algılarının birbirine benzediği söylenebilir. Bu bulgunun okul iklimi açısından olumlu bir etki yaratacağı söylenebilir. Öğretmenler ve okul yöneticileri arasındaki etik davranış algılarının benzerliği, okul ortamında ortak etik değerlerin benimsendiğinin göstergesi olabilir. Ortak etik değerlerin varlığı öğretmen ve yöneticilerin hedeflerine ulaşmalarına olanak sağlarken, öğrencilere de sağlıklı bir rol model sunmaktadır (Turan, 2014).

Öğretmen liderliği ölçeğinin genelinde ve kurumsal gelişme, mesleki gelişim alt boyutlarında öğretmen ve okul yöneticilerinin aldıkları puanların ortalamalarına göre yöneticiler lehine anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu durum okul içinde öğretmenlerin yönetsel sorumluluk ve rollerinin geri planda kalmasından kaynaklanabilir. Okul yöneticilerinin ise yönetim açısından daha geniş sorumluluk alanlarının varlığı, liderlik becerilerini geliştirmelerini zorunlu kılabilir. Eğitim sürecinin kalitesini artırma, planlama, öğretmenlerin gelişimini destekleme ve okul kültürünü şekillendirme gibi yöneticilik görevleri, etkili liderlik anlayışının gerekliliğini ortaya koymaktadır (Harris ve Muijs, 2002; Leithwood ve Jantzi, 2005; Schein, 2010).

Öğretmen etik davranışları ölçeği mesleki yükümlülük alt boyutunda, öğrenim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin aldıkları puan ortalamalarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Buna göre, lisans öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin mesleki yükümlülük puan ortalamalarının, lisansüstü öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin ortalamalarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer bir sonuç Arslan Namlı'nın (2017) yapmış olduğu çalışma ile paralellik göstermektedir. Lisansüstü öğrenim gören öğretmenlerin, okuldaki görevlerinin yanı sıra akademik çalışmalara da yönelmeleri ve lisansüstü eğitim için resmi izin alabilme olanakları, bu öğretmenlerin mesleki yükümlülüklerini daha az algılamalarına neden olabilmektedir.

Öğretmen etik davranışları ölçeği geneli ve görev bilinci, erdemlilik, insani duyarlılık, ahlaki düşünce boyutlarında ise öğrenim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin aldıkları puanların ortalamalarında ise anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Bir başka ifade ile lisans ve lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin, mesleki etik davranışlar konusunda ortak bir anlayışa sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuç Güven ve Saydam'ın (2024) araştırma sonucuyla paralellik göstermektedir.

Öğretmen liderliği ölçeği genelinde ve kurumsal gelişme, mesleki gelişim ile meslektaşlarla işbirliği alt boyutlarında, lisans ve lisansüstü öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin aldıkları puanların ortalamasında anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum, öğretmenlerin öğrenim düzeyinin, liderlik algıları üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır.

Öğretmen etik davranışlar ölçeği geneli ve alt boyutlarında öğretmenlerin aldıkları puanların mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Çelebi ve Akbağ'ın (2012) çalışması, bu bulguyu destekler niteliktedir. Etik davranışlar, büyük ölçüde kişisel ahlaki gelişim ve toplumsal normlara bağlı olabilmektedir (Campbell, 2008). Bu bağlamda araştırmada mesleki kıdem açısından öğretmenlerin etik davranışlarının anlamlı farklılık göstermemesi bu davranışların daha çok kişisel ahlaki değerler ve toplumsal normlarla ilişkili olmasından kaynaklanabilir.

Öğretmen liderliği ölçeği geneli ve alt boyutlarında öğretmenlerin aldıkları puanların mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. İbiş ve Çalışkan (2021) tarafından yapılan araştırmada da öğretmen liderliği algılarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı ortaya konulmuştur. Bu bulgulardan, öğretmen liderliği için birçok etkenin bir araya gelmesi gerektiği, yalnızca mesleki kıdemden kaynaklanan deneyimlerin öğretmen liderliğini anlamlı bir şekilde etkilenmediği çıkarımı yapılabilir.

Öğretmenlerin etik davranışlarının öğretmen liderliğini olumlu yönde anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir. Etik davranışlar gösteren öğretmenlerin güven oluşturma, etkili iletişim kurma, rol model olma davranışları diğer bireylerin

öğretmen liderliği algılarını güçlendirebilir (Brown & Treviño, 2006).

Bu araştırmanın sonuçlarından hareketle aşağıdaki önerilere yer verilmiştir:

- Etik davranışların, öğretmen liderliğini olumlu yönde etkilemesinden hareketle kadın öğretmenlerin etik değerlerde daha yüksek algıya sahip olmaları, liderlik becerilerini de olumlu etkileyebilecektir. Bu bağlamda kadın öğretmenlere liderlik eğitimleri verilmeli ve liderlik rollerinde daha fazla yer alabilecekleri imkanlar sunulmalıdır.
- Mesleki kıdemin öğretmen liderliği ve etik davranışlar algılarında anlamlı farklılıklar oluşturmadığı belirlenmiştir. Buna göre lider ya da yönetici olmanın ön şartları arasında belirli bir kıdemin yılının doldurulması şartı yeniden düzenlenebilir.
- Öğretmenlerin etik davranışlarının ve öğretmen liderliğinin öğrenci başarısına etkisi konusunda araştırmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerin etik değerlerinin zaman içinde nasıl değiştiğini belirleyecek boylamsal çalışmalar yapılabilir.

Araştırma Etik Taahhüt Metni

Yazarlar, yapılan bu çalışmada bilimsel etik ve alıntı kurallarına uyulduğunu taahhüt etmiştir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmanın verilerin toplanması, sonuçların yorumlanması ve makalenin yorumlanması aşamasında herhangi bir çıkar çatışması yaşanmadığını yazarlar taahhüt etmiştir.

Kaynakça

- Arslan Namlı, N. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki etik ilkelerine uyma düzeyleri. *Journal of International Social Research*, 10(49), 389-395.
- Aydın, İ. (2001). *Yönetişel, mesleki ve örgütsel etik* (2. baskı). Ankara: PEGEMA Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2013). *Eğitim ve öğretimde etik*. Pegem A Akademi Yayınları.
- Bennis, W. (1995). *Lider Olmanın Temel İlkeleri: Stratejik Yönetim ve Liderlik* (Çev. M. Özel). İstanbul: İz Yayıncılık.
- Beycioğlu, K. (2009). *İlköğretim okullarında öğretmenlerin sergiledikleri liderlik rollerine ilişkin bir değerlendirme (Hatay ili örneği)*. Yayımlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Brown, K. M. (2004). Leadership for social justice and equity: weaving a transformative framework and pedagogy. *Educational Administration Quarterly*, 40(1), 77-108.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (14. baskı). Pegem Akademi.
- Campbell, E. (2008). The Ethics of Teaching as a Moral Profession.
- Ciulla, J. B. (2008). Leadership studies and "the fusion of horizons". *The Leadership Quarterly*, 19(4), 393-395.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). London: Routledge.
- Cömert, M. (2024). Examination of Ethical/Moral Leadership in the Context of The Teaching Profession. *International Journal of Education, Technology and Science* 4(2), 1956-1964.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Çakıroğlu, K., & Tabancalı, E. (2017). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 392-417.
- Çelebi, N. ve Akbağ, M. (2012). Genel liselerde çalışan öğretmenlerin etik davranışlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(2).
- Çelik, V. (1999). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Çelik, V. (2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (Ed.). Pegem Akademi Yayınları.
- Darling-Hammond, L. (2017). Effective teacher professional development. *Learning Policy Institute*.
- El Islami, R. A. Z., Anantanukulwong, R., & Faikhamta, C. (2022). Trends of teacher professional development strategies: a systematic review. *Shanlax International Journal of Education*, 10(2), 1-8. <https://doi.org/10.34293/education.v10i2.4628>
- Erdem, A. R. ve Şimşek, S. (2013). Öğretmenlik meslek etiğinin irdelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(15), 185-203.

- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). London: Sage.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Güven, B., & Saydam, S. (2024). Öğretmenlerin meslek etik algılarının incelenmesi. *Çağdaş Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 2(1), 16-25.
- Harris, A., & Muijs, D. (2002). *Teacher leadership: A review of the research*. Nottingham, England: National College for School Leadership.
- Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Routledge.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi* (S. Turan, Çev. Ed.). Nobel Yayıncılık.
- Hulpia, H., & Dembélé, M. (2019). Teacher Leadership in Practice: The Relationship between Gender and Teacher Leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(1), 37-55.
- Ilgaz, S., & Bilgili, T. (2006). Eğitim ve öğretimde etik. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (14), 199-210.
- İbiş, Y., & Çalışkan, Ö. (2021). Öğretmenlerin liderlik rollerine ilişkin algı ve beklentilerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(230), 423-444.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi* (22. baskı). Nobel Yayıncılık.
- Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2013). *Uyuyan devi uyandırmak, öğretmen liderler yetiştirmek* (S. Özdemir, Çev. Ed.). Nobel Yayıncılık.
- Kaya, B. (2016). *Öğretmenlerin öğretmen liderliği yeterlikleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Kelley, J. D. (2011). *Teacher's and teacher leaders' perceptions of the formal role of teacher leadership* (Doctoral dissertation). Georgia State University.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A Review of Transformational School Leadership Research 1996-2005. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 177-199.
- Miandji, A. (2018). *Süzme Felsefe*. Ankara: Bilgi Yayınevi Bilim Felsefesi Kitapları.
- Obuz, P. (2009). *Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ilişkin görüşleri* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Örenel, S. (2005). *Öğretmenlerin mesleki etik ilkeleri kapsamındaki davranışlarının ilköğretim ve orta öğretim öğrencilerinin algılarıyla değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Pelit, E. ve Güçer, E. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ve öğretmenleri etik dışı davranışa yönelten faktörlere ilişkin algılamaları. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 95-119.
- Rousseau, J.-J. (2021). *Toplum Sözleşmesi* (XXIX. Basım) (Çev. V. Günyol). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral Leadership: Getting to the Heart of School Improvement*. Jossey-Bass Inc.

- Sever, N. (2020). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okulların örgütsel çekicilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Turan, S. (2014). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. Pegem Akademi.
- Uğurlu, C. T., & Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 434-448.
- Walters, S., Heilbronn, R., & Daly, C. (2018). Ethics education in initial teacher education: pre-service provision in England. *Professional Development in Education*, 44(3), 385-396.
- York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of Educational Research*, 74(3), 255-316.

Extended Abstract

Introduction

Leaders continue to influence, guide, and serve as role models for people today, throughout history, and they maintain this role in today's world. Successful leaders have helped those around them achieve various goals by providing direction and demonstrating management skills. In this context, the concepts of school leadership and leadership, in general, hold significant importance in educational administration research. Since the primary goal of schools is to cultivate successful students, leadership plays a critical role in enhancing the overall effectiveness of education. School leadership extends beyond administrative duties and also involves improving the quality of education and positively transforming the school culture (Beycioğlu, 2009; Hoy and Miskel, 2015; Sever, 2020; Turan, 2014).

One of the key elements of educational organizations is teachers. Teachers are individuals with strong communication skills who guide the educational process and significantly influence student development. These qualities place teachers in leadership roles (Kelley, 2011). Teacher leaders are individuals who create a positive impact on their colleagues and students, encourage their development, and contribute to the success of the school (Katzenmeyer and Moller, 2013; York-Barr and Duke, 2004).

The foundation of a teacher's leadership capacity as a leader lies in ethical principles. Aydın (2013) defines the ethical principles related to the teaching profession as professionalism, responsibility, justice, equality, honesty, trust, impartiality, professional commitment, and respect. The aim of this study is to examine teachers' professional ethical behaviors and leadership responsibilities. The research aims to raise awareness among teachers and other educational stakeholders about this issue.

Method

In this research, aimed to examine the relationship between teachers' perceptions of ethical behaviors and teacher leadership, various variables were examined utilizing a general survey model that integrates both descriptive and relational survey methods. The study group consisted of 162 teachers working in public schools in the Battalgazi district of Malatya province during the 2023-2024 academic year. For data collection, the "Teacher Ethical Behaviors Scale" developed by Çelebi and Akbağ (2012) and the "Teacher Leadership Scale" developed by Beycioğlu (2009) were utilized. To analyze the data in accordance with the research objectives, arithmetic means and standard deviations were calculated for teachers' perceptions of ethical behaviors and teacher leadership. In order to determine whether there were statistically significant differences exist in teachers' perceptions of ethical behaviors and teacher leadership based on gender, job title, and education level, independent

samples t-tests were employed, while "One-way analysis of variance (ANOVA) was used to assess significant differences related to professional seniority. Additionally, linear regression analysis was conducted to explore the predictive relationship between teachers' ethical behaviors and their level of teacher leadership.

Findings

Based on the research findings, teachers demonstrated a high level of agreement with all dimensions of the ethical behavior scale. It was found that female teachers had higher perceptions than male teachers in the dimensions of duty consciousness, virtue, human sensitivity, professional obligation, and moral reasoning. In the teacher leadership scale, teachers reported a frequency of agreement with statements regarding institutional development as "often," while their agreement with statements in the professional development and collaboration with colleagues sub-dimensions was noted as "always." However, no significant difference was observed between male and female teachers regarding institutional development, professional development, and collaboration with colleagues. Overall, there is no significant difference in perceptions between teachers and school administrators regarding the ethical behavior scale. In the teacher leadership scale, school administrators had higher average perception scores than teachers in the general scale, as well as in the institutional development and professional development sub-dimensions. Additionally, in the professional obligation sub-dimension, teachers with a bachelor's degree had higher perceptions than those with a graduate degree. Finally, regression analysis indicates that teachers' ethical behaviors significantly and positively predicted their perceptions of leadership

Conclusion, Discussion and Suggestions

The research indicates that teachers exhibit high levels of ethical behavior, which plays a critical role in enhancing the quality of the education system. The significant importance that teachers place on professional ethics positively impacts the overall school culture and supports student development. Female teachers have been found to have significantly higher ethical behavior perceptions compared to their male counterparts; however, similar perceptions regarding teacher leadership are observed across genders. Furthermore, the similarity in ethical behavior perceptions between teachers and school administrators indicates the existence of shared ethical values, contributing to a positive school climate. The study also revealed that neither educational level nor professional seniority significantly influences perceptions of ethical behavior and leadership. Based on these findings, it is recommended that leadership training be provided to female teachers to enhance their leadership skills and that the requirement of a certain level of seniority for leadership roles be reconsidered. Additionally, conducting longitudinal studies to examine how ethical values change over time has been suggested.